

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Nalagareng Resources yang beralamat di Jl. Albasia, No.1 Martapura (71213) – Kalimantan Selatan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah survei. Menurut Umar (2003:47), metode survei adalah riset yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul. Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengetahui fakta-fakta tentang fenomena yang terjadi pada PT. Nalagareng Resources terkait kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sumarsono (2004:49), populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi studio desain dan produksi pada PT. Nalagareng Resources yang berjumlah 39 karyawan. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi karyawan yang berjumlah 39 sebagai responden dalam pengisian kuisioner. Menurut Umar (2010:64), jika seluruh responden akan dipilih dalam

populasinya, kegiatannya disebut sensus, sehingga penyerahan kuisioner tidak perlu melalui kaidah teknik *sampling*.

D. Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Berikut indikator-indikator yang digunakan:

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai dalam periode yang telah ditentukan oleh perusahaan baik dalam divisi produksi (jumlah unit produk yang dihasilkan) maupun divisi studio desain (banyaknya model *prototype design* yang di *submit*).

b. Kualitas

Merupakan suatu persyaratan minimum atau standar baik dalam produksi barang maupun layanan desain yang dibuat oleh perusahaan dan harus dipenuhi oleh karyawan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam penyelesaian tugas atau tanggung jawab.

2. Gaya Kepemimpinan

Variabel independen pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini berfokus pada penilaian karyawan terhadap perilaku atau sikap pemimpin PT. Nalagareng Resources. Berikut indikator-indikator yang digunakan:

a. Kepemimpinan suportif

Pemimpin tidak sulit untuk ditemui sebagai bentuk perhatian terhadap kebutuhan bawahannya. Pemimpin bersikap ramah untuk menciptakan iklim kerja yang bersahabat.

b. Kepemimpinan direktif

Pemimpin memberitahukan target kerja yang harus diselesaikan. Pemimpin memberikan bimbingan secara spesifik terhadap apa yang harus dikerjakan bawahan.

c. Kepemimpinan partisipatif

Pemimpin mempertimbangkan saran dan usulan bawahan dalam pengambilan keputusan maupun pembuatan kebijakan. Hal ini dilakukan dengan meminta saran atau pendapat dari bawahan.

d. Kepemimpinan berorientasi keberhasilan

Pemimpin menetapkan tujuan dan standar yang tinggi pada pencapaian kinerjanya. Pemimpin mengharapkan partisipasi

bawahan dalam pencapaian tujuan dan standar yang tinggi tersebut dengan menunjukkan keyakinan bahwa bawahan mampu melakukannya.

3. Budaya Organisasi

Variabel independen kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Berikut indikator-indikator yang digunakan:

a. Inovasi dan pengambilan risiko

Para karyawan didorong untuk terus menggali potensi demi inovasi. Hal ini dilakukan perusahaan dengan mengurangi implementasi *reward* dan *punishment* serta melonggarkan SOP dalam pekerjaan.

b. Memperhatikan detail

Para karyawan diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian terhadap detail setiap tugas maupun tanggung jawab yang diterima.

c. Orientasi pada hasil

Manajemen perusahaan menitikberatkan orientasi pada mutu hasil akhir, bukan proses

d. Orientasi pada tim

Aktivitas kerja baik dalam studio desain maupun bagian produksi lebih banyak diorganisir dalam tim sehingga mengedepankan kekompakan dan kerjasama tim.

4. Komitmen Organisasional

Variabel independen ketiga dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Berikut indikator-indikator yang digunakan:

a. Komitmen afektif

Karyawan memiliki nilai-nilai pribadi yang sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan sehingga merasa senang menjadi bagian dari perusahaan.

b. Komitmen kelanjutan

Karyawan mengkhawatirkan tidak memperoleh pekerjaan yang sesuai apabila meninggalkan perusahaan serta membutuhkan gaji dan keuntungan lain yang berkelanjutan sehingga bertahan diperusahaan.

c. **Komitmen normatif**

Karyawan merasa tetap harus berada dalam perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap perusahaan dan karena telah diperlakukan dengan baik oleh perusahaan.

E. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif. Data tersebut bersumber dari data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara, pengisian kuesioner, atau bukti transaksi (Umar, 2003:75). Data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara dan pengisian kuisisioner.

F. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui metode wawancara dan kuisisioner. Narasumber wawancara dalam penelitian ini adalah Bapak Novi Riyadi selaku komisaris PT. Nalagareng Resources dan Bapak Adha Rahiba selaku HRD PT. Nalagareng Resources. Data hasil wawancara yang diperoleh diantaranya: gambaran umum kondisi perusahaan, target produksi, metode penilaian kinerja yang dilakukan, data capaian kinerja berbasis kompetensi dls. Sedangkan pengisian kuisisioner dilakukan oleh seluruh karyawan divisi studio desain dan produksi yang berjumlah 39 responden.

G. Teknik Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai teknik pengukuran variabel. Menurut Umar (2003:47), skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuisioner adalah skala *likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi pilihan jawaban sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-ragu atau netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Skala *likert* dikatakan ordinal karena pernyataan Sangat Setuju mempunyai tingkat atau preferensi “lebih tinggi” dari Setuju, dan Setuju “lebih tinggi” dari Ragu-ragu. Namun demikian jika jarak skala itu sama besar atau konstan nilainya, maka skala *likert* menjadi skala interval.

H. Uji Instrumen

Menurut Umar (2010:52), kuisioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuisioner. Uji kuisioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Umar (2010:52), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Langkah-langkah mengukur validitas adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan uji coba kuisisioner dengan jumlah responden minimal 30 orang, dimana distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati normal.
- b. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- c. Menghitung korelasi antardata pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* berikut:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n (\sum X^2 - (\sum X)^2)][n (\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan:

X = skor pertanyaan (1,2,3 ...dst)

Y = skor total

Selanjutnya, nilai korelasi yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu untuk menyatakan apakah nilainya signifikan atau tidak dengan cara uji korelasi. Pada taraf signifikansi 0,05 dan DF= N-2 atau 39-2=37 sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,316 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2010:54), uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisisioner dapat

digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.

Uji reliabilitas untuk jawaban lebih dari dua menggunakan uji

Cronbach's Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

Selanjutnya, nilai korelasi r_{11} dibandingkan dengan nilai 0,6 sebagai nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima (Nannuly:1978) dalam Umar (2008:56). Sehingga memiliki ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai alpha < 0,6, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.
- b. Jika nilai alpha > 0,6, maka instrumen dinyatakan reliabel.

I. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, data yang akan digunakan harus lolos uji sehingga terbebas dari masalah multikolinieritas, heterokedastitas, dan *spourius regression*. Untuk memastikan hal tersebut, berikut uji asumsi klasik yang dilakukan:

1. Uji Normalitas

Menurut Umar (2010:77), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan berdasarkan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria pengujian dengan menggunakan uji dua arah (*two tailed test*), yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi (α) 5% atau 0,05. Data dinyatakan terdistribusi normal apabila $p\text{-value} > 0,05$.

2. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghazali (2013:103-104), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dilihat melalui nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{Tolerance}$). Nilai

cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Uji Heterokedastitas

Menurut Ghozali (2013:134), uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastitas dan jika berbeda disebut heterokedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastitas.

Dalam penelitian ini menggunakan uji glejser, yaitu dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Nilai residual (U_t) diperoleh dengan cara mengaktifkan *Unstandardized* Pada pilihan menu *save* dalam tampilan dialog *Regression Linier*. Nilai absolut residual ($AbsU_t$) diperoleh dengan cara menjadikan U_t sebagai variabel baru melalui menu *transform* dan *compute* pada SPSS.

Parameter yang digunakan dalam menentukan ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi masing-masing variabel dengan taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Apabila variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau dinyatakan tidak signifikan secara

statistik, maka data dikatakan homoskedastisitas dan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

J. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, analisis rentang skala dilakukan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan pada PT. Nalagareng Resources. Berikut rumus yang digunakan:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

Rs = *rating scale* (skala penilaian)

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban

Berdasarkan rumus tersebut, berikut perhitungan rentang skala dalam penelitian ini:

$$Rs = \frac{39(5-1)}{5} = 31,2$$

Rentang skala yang diperoleh berdasarkan perhitungan di atas adalah 31,2. Batas bawah rentang skala diperoleh dari jumlah sampel dikalikan dengan nilai terkecil pada skala penilaian yang digunakan atau $BB = 39 \times 1 = 39$. Sedangkan batas atas rentang skala diperoleh

dari jumlah sampel dikalikan dengan nilai terbesar pada skala penilaian yang digunakan atau $BA = 39 \times 5 = 195$. Dengan demikian penentuan skala penelitian tiap kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1. Rentang Skala Variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan

Rentang Skala	KK	GK	BO	KO
39-70,1	Sangat Rendah	Sangat Buruk	Sangat Lemah	Sangat Lemah
70,2-101,3	Rendah	Buruk	Lemah	Lemah
101,4-132,5	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
132,6-163,7	Tinggi	Baik	Kuat	Kuat
163,8-195	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Kuat	Sangat Kuat

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

GK = Gaya Kepemimpinan

BO = Budaya Organisasi

KO = Komitmen Organisasional

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas

(independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasional. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Proses analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 21. Data yang digunakan untuk diregresikan adalah hasil kuisisioner yang telah disebar. Selanjutnya *output* SPSS akan digunakan untuk memformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2) + \beta_3 (X_3) + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Budaya organisasi

X3 = Komitmen organisasional

Kemudian persamaan tersebut harus diinterpretasikan untuk dapat mengetahui pengaruh yang dimiliki oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

K. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menguji empat hipotesis sebagai berikut:

H1: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keempat hipotesis di atas memiliki hipotesis alternatif (H_a) dan hipotesis nol (H_o) sebagai berikut:

H_a : gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_o : gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut pengujian ke empat hipotesis tersebut:

1. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghazali (2013:96), uji statistik F dinamakan juga uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah Y berhubungan linier terhadap X_1 , X_2 , dan X_3 . Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Berikut rumus uji F yang digunakan:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinan

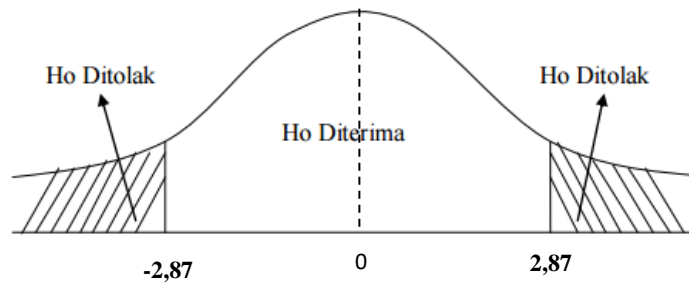
k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan $df_1 = k - 1$ (jumlah variabel - 1), yaitu $4 - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k$ (jumlah sampel - jumlah variabel), yaitu $39 - 4 = 35$. Maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,87. Kriteria penolakan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Artinya, variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasional secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis berdasarkan F_{tabel} dan F_{hitung} yang diperoleh digambarkan dalam kurva F berikut ini.



Gambar 3. 1. Kurva F

2. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2013:97), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3 yaitu pengaruh parsial gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berikut rumus yang digunakan:

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi

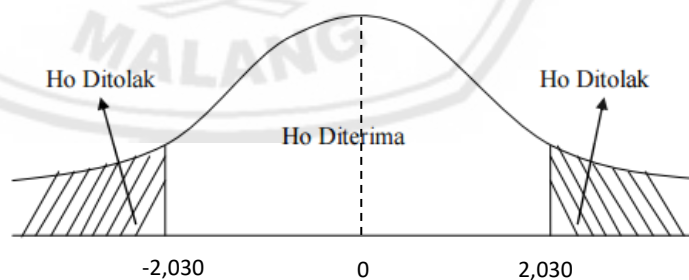
sb = standar deviasi dari variabel bebas

Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan $df = (n - k)$ atau banyaknya sampel dikurangi jumlah variabel, yaitu

$39-4 = 35$. Maka diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 2,030. Kriteria penolakan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Artinya, variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasional secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasional secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis berdasarkan t_{tabel} dan t_{hitung} yang diperoleh digambarkan dalam kurva t berikut ini.



Gambar 3. 2. Kurva t